

## PERSCOMMUNIQUÉ

---

### De sociale balans 2012

(Artikel voor het Economisch Tijdschrift van december 2013)

De invoering, vanaf 2012, van een nieuwe versie van de sociale balans met een opsplitsing naar geslacht van bepaalde rubrieken kon een aantal verschillen tussen de respectieve situatie van de werkende vrouwen en mannen aan het licht brengen. Deze analyse is gebaseerd op de sociale balansen van 8 862 bedrijven die een volledig schema hebben neergelegd en heeft betrekking op 1 095 616 werknemers, waaronder 43 % vrouwen.

Voor die werkgevers bleek dat de personeelskosten per gewerkt uur – een variabele die het mogelijk maakt rekening te houden met de ongelijkheden in de arbeidsduur – voor een vrouw in 2012 gemiddeld 13 % lager waren dan die voor een man. Het verschil is iets minder uitgesproken voor de voltijdwerkers (9 %), maar wat groter voor de deeltijdwerkers (14 %). Meer dan de helft van het vrouwelijk personeel in die bedrijven werkte evenwel deeltijds, tegen minder dan 12 % van de mannen.

Hoewel hun scholingsniveau gemiddeld hoger is dan dat van de mannen, zijn de vrouwen verhoudingsgewijs talrijker in de strata met lage uurloonkosten: 63 % van de vrouwelijke voltijdwerkers is werkzaam in bedrijven waar het gemiddelde uurloon van het vrouwelijk personeel minder dan €40 bedraagt, tegen 47 % van de mannelijke voltijdwerkers. Bovendien werkt meer dan de helft van de werkneemsters met een voltijdse baan in ondernemingen waar het gemiddelde uurloon van de mannen hoger is dan dat van de vrouwen. Omgekeerd werkt amper 17 % van de mannelijke werknemers in bedrijven waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen hoger is dan dat van de mannen; iets meer dan 31 % van de vrouwen (tegen bijna 38 % van de mannen) is tewerkgesteld in bedrijven waar deze lonen zeer dicht bij elkaar liggen.

In de bestudeerde ondernemingen had 38 % van de werkneemsters in 2012 een diploma hoger onderwijs – een percentage dat zelfs de 50 % benadert bij de voltijds werkende vrouwen -, terwijl dit aandeel slechts 31 % bedroeg bij de mannen. Aangezien de toegang tot voortgezette opleiding verruimt met het scholingsniveau van de werknemers, is het logisch dat uit de sociale balansen kan worden opgemaakt dat de participatie van vrouwen aan opleiding vrijwel gelijk is aan die van mannen voor formele opleiding en hoger voor informele opleiding. Niettemin kan worden vastgesteld dat de vrouwen inzake opleidingsduur en -uitgaven benadeeld blijven: de opleidingen die ze volgen, zijn gemiddeld korter en minder duur dan die van hun mannelijke collega's.

De analyse van het verloop van de werkgelegenheid in de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, is gebaseerd op de resultaten voor een constant populatie van 48 385 ondernemingen. In deze bedrijven bedroeg het aantal werkenden in 2012 gemiddeld 1 606 021 personen, dat is 0,9 % meer dan het voorgaande jaar. Tegen de achtergrond van een inkrimping van de bedrijvigheid vertraagde het groeitempo van de werkgelegenheid echter in de loop van het jaar, zodat het aantal werkenden tussen eind 2011 en eind 2012 nauwelijks veranderde. In elk van de drie gewesten van het land werd een stabilisatie van de werkgelegenheid opgetekend.

Niettemin werden uiteenlopende ontwikkelingen waargenomen naargelang van de omvang en de bedrijfstak van de ondernemingen, en naargelang van de kenmerken van de werkgelegenheid en de werknemers. De werkgelegenheid kromp in de grote bedrijven en bleef groeien in de kmo's. In de industrie en in de tak handel en vervoer gingen banen verloren, terwijl het aantal werknemers toenam in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de zakelijke diensten. De daling van het aantal voltijds werkende mannen werd gecompenseerd door een stijging van het deeltijds werkende vrouwelijke personeel. Het personeel met een vaste arbeidsovereenkomst nam toe ten nadele van de tijdelijke werknemers. De verdeling van de werknemers naar beroepscategorie toont bovendien aan dat de arbeiders zwaar werden getroffen door de daling van de bedrijvigheid; daarentegen bleef het aantal bedienden en, in mindere mate, het aantal leidinggevenden toenemen.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bleef het aantal interne personeelsleden gemiddeld op jaarbasis stijgen, maar het beroep op extern personeel - uitzendkrachten of ter beschikking

gesteld personeel - daalde er aanzienlijk. Met name de industrie en de branche handel en vervoer, die het grootste deel van de uitzendkrachten in dienst hebben, verlaagden hun personeelsbestand met respectievelijk meer dan 10 en bijna 5 %. Hoewel het tijdens het boekjaar geregistreerd aantal uittredingen van intern personeel tussen 2011 en 2012 weinig veranderde in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, waren de spontane uittredingen (61 % van de uitstroom in 2012) minder talrijk door het sombere conjunctuurklimaat, terwijl het aantal beëindigingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten (26 % van het totaal) toenam.

Steeds meer ondernemingen vermelden werknemers in opleiding, vooral bij de kmo's. Van de 48 385 bestudeerde bedrijven maakte 26 % in 2012 daarvan gewag, dat is een stijging met bijna 3 procentpunt. De participatiegraad van de werknemers bedroeg 43,5 % voor formele opleiding en 26,3 % voor informele opleiding, percentages die hoger uitvallen dan het voorgaande jaar. Daarentegen is de participatiegraad aan initiële opleiding, met 1,3 %, nauwelijks veranderd. De uitgaven voor opleidingen vertegenwoordigden in 2012 in totaal 1,84 % van de personeelskosten, tegen 1,78 % een jaar eerder; de stijging is vooral toe te schrijven aan informele opleiding, waarvan het budget fors toenam. De voor opleiding aangewende werktijd nam toe van 1,52 tot 1,64 % van de gewerkte uren, dankzij een verlenging van de opleidingsduur voor elk van de drie opleidingstypes.